

Programa Electoral 2019



ÍNDICE

1. SITUACIÓN ACTUAL DE SIPA	3
2. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DEL V CONVENIO COLECTIVO	3
3. PROGRAMA ELECTORAL	4
3.1 ÁREA SOCIAL	4
3.1.1 Conciliación	4
3.1.2 Salud Laboral	4
3.1.3 Desplazamientos	5
3.1.4 Impulsar el Protocolo Senior	5
3.1.5 Igualdad	5
3.1.6 Protocolo de Acoso	5
3.1.7 Prejubilaciones	5
3.1.8 Medioambiente	5
3.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	6
3.2.1 Teletrabajo	6
3.2.2 Flexibilidad y Horarios	6
3.2.3 Protocolo de Desconexión Digital	6
3.2.4 Digitalización	6

3.3	DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA SALARIAL	7
3.3.1	Nuevo esquema de Política Salarial	7
3.3.2	Variable	7
3.3.3	Premiar el esfuerzo	7
3.3.4	Gestión de carrera	7
3.3.5	Movilidad del personal de taller	7
3.3.6	Formación	7
3.4	EMPLEO	8
3.4.1	Políticas de Reclutamiento	8
3.4.2	Estabilidad de la plantilla	8
3.5	VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS	8
3.6	VISIÓN INDUSTRIAL	9
3.6.1	Ámbito del convenio	9
3.6.2	Estructural del sector aeroespacial en España	9
3.6.3	Preparando el futuro	9
3.7	TRANSPARENCIA	9
3.7.1	Garantías sindicales y transparencia	9
3.7.2	Web sindical que recoja todos los acuerdos firmados	9
3.7.3	Visibilidad de las actuaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa	10



Programa Electoral 2019

1. SITUACIÓN ACTUAL DE SIPA

Contamos con casi 1200 afiliados, más del doble que hace cuatro años. Tenemos el mayor incremento de afiliación de todos los sindicatos. Tenemos representación en las tres empresas del Grupo Airbus.

Nos hemos unido a la CCP, creando nuestra propia Federación Aeronáutica y Aeroespacial, con el fin de:

- Mejorar el contacto con las instituciones nacionales.
- Ganar contacto con sindicatos europeos.

Mantenemos nuestra total independencia y democracia interna. Siendo la transparencia una de nuestras señas de identidad.

Apostamos por la capacidad técnica de toda la plantilla.

Hoy contamos con capacidad negociadora.

No nos hemos rendido, ni vendido, ni vencido.

Asumimos nuestros errores.

2. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DEL V CONVENIO COLECTIVO

Firmamos el V Convenio Colectivo Interempresas porque contiene buenos derechos para los trabajadores. Sin embargo, ha sido sistemático su incumplimiento, especialmente en las materias de empleo, política salarial, viajes y cuestiones sociales.

Todavía están pendientes de desarrollar:

- Nuevas profesiones.
- Organización del trabajo (teletrabajo, flexibilidad,...).
- Conciliación (excedencias, protocolo de licencias y permisos,...).
- Empleo (bolsas, conversiones, contrataciones no transparentes, cargas de trabajo,...).
- Política salarial (presupuestos necesarios, caso AMJ).
- Comisión de subcontratación no ha funcionado.
- Plan industrial y operativo: la base de las cargas de trabajo, de la viabilidad y futuro de los Centros de Trabajo, del conocimiento,...
- Productividad haciendo aguas.

Falta de unidad sindical real, negociaciones lentas... llegando a situaciones de bloqueo en determinados asuntos.

Cambios en la forma de abordar los problemas por parte de la dirección que afecta directamente a los trabajadores.

Debilitamiento de los directivos, de los trabajadores y de sus representantes.





Programa Electoral 2019

Puesto en juego el know-how y las capacidades actuales, sin contar con un repuesto.

Situación del Sector:

- Perdiendo poco a poco la capacidad de desarrollar, fabricar, vender y mantener un avión completo.
- Escasas inversiones, tanto nacionales como internacionales, tanto de dentro como de fuera del grupo.

La dirección ha llevado los costes a la máxima expresión: todo tiene que tener una valoración en costes.

Ahora más que nunca:

SIPA VELA POR EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES, NO PELEA CONTRA SINDICATOS.

SIPA TRABAJA POR LA DEFENSA Y CONQUISTA DE DERECHOS.

3. PROGRAMA ELECTORAL

3.1 ÁREA SOCIAL

3.1.1 Conciliación

Desligar el concepto de conciliación con la dependencia de familiares, todos tenemos vida personal.

Protocolo claro y consensuado de licencias y permisos.

Ampliación de licencias y permisos para todos:

- Incremento del número de horas disponibles para acompañamiento de familiares. Horas necesarias en caso de menores con enfermedades graves o crónicas.
- Crear bolsa de horas para atender a familiares en caso de enfermedad, con la posibilidad de desplazar vacaciones en casos justificados.
- Aumentar hasta los 16 años de edad de los descendientes la excedencia por cuidado de hijo/a, como ya sucede con las reducciones de jornadas.

Establecer unas condiciones claras para la solicitud de permisos no remunerados y miniexcedencias.

Habilitar la libre elección de jornada. Establecimiento de criterios claros.

3.1.2 Salud Laboral

Todos los servicios en todas las instalaciones. Adecuación del nivel y calidad de los servicios (y personal que las atiende) a las necesidades del Grupo (Trabajo Social, Psicólogo...)

Mejorar las condiciones laborales, actuación contra el acoso laboral, protocolo de recuperación de enfermedades. Mismas condiciones de seguridad para los compañeros de subcontratas.

Externalizar la gestión de casos de acoso, profesionalizándolo e incluyendo a Seguridad Industrial.



3.1.3 Desplazamientos

- Crear lanzaderas a intercambiadores y puntos neurálgicos de transporte público.
- Rutas racionales para los verdaderos usuarios, optimizando las mismas, de forma periódica (anual, bianual,...) en función de los usuarios.
- Permitir y legalizar el uso de rutas a personal externo.
- Aparcamientos y plazas internas gestionados con una normativa clara y transparente, definiendo los criterios de adjudicación de las tarjetas de aparcamiento y de las plazas.
- Infraestructuras que faciliten el uso de transporte sostenible (aparcamientos bicicletas cubiertos, tomas de carga eléctrica, etc).
- Potenciar el uso del vehículo compartido y de plazas compartidas de aparcamiento.
- Renovación de flotas y aumento de vehículos menos contaminantes a disposición de los empleados para el desplazamiento interior de las factorías, como coches eléctricos o bicicletas.

3.1.4 Impulsar el Protocolo Senior

Adecuación del puesto de trabajo. Transmisión de conocimientos. Aumento de días de libre disposición por antigüedad.

3.1.5 Igualdad

Reafirmar el compromiso de las partes firmantes del Convenio contra la discriminación por condición y orientación sexual y se comprometen a luchar, de forma activa, contra la discriminación LGTB+ que en ocasiones sufre este movimiento.

3.1.6 Protocolo de Acoso

Desarrollar el Protocolo, externalizar la gestión profesional de cada denuncia, incluir a Seguridad Industrial. Vincular con el departamento de E&C, simplificar proceso y partes involucradas.

3.1.7 Prejubilaciones

Todos los colectivos se deben prejubilarse en las mismas condiciones, sin distinción. Mantener las condiciones de prejubilación de las que hemos disfrutado hasta ahora, a pesar del cambio del ley.

3.1.8 Medioambiente

Participación de la parte social en la fijación de los objetivos medioambientales y definición de un presupuesto para programas de concienciación que se ideen de forma paritaria entre empresa y sindicatos.

3.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.2.1 Teletrabajo

Uso del Teletrabajo como herramienta de organización del trabajo y no solo de conciliación.

Accesible para todas las divisiones y organizaciones, evitando el agravio actual.

Con libre elección de los días, si no repercute en la organización del trabajo.

Una opción personal, que no dependa únicamente de los responsables del trabajador, creando un protocolo de solicitud igual para todos.

Actualización y publicación del procedimiento por parte de RRHH.

3.2.2 Flexibilidad y Horarios

Mayor flexibilidad de horarios:

- Cruce de fichadas con comedor en todas las jornadas y colectivos.
- Libre elección de jornada laboral.
- Flexibilidad para todos, sin puestas a cero.

Regulación de prolongaciones de jornadas, para todos los colectivos.

Reducción progresiva de la jornada durante los años de vigencia del VI Convenio Colectivo Interempresas, hasta alcanzar las 1600 horas anuales.

Fichada en el turno de acceso a la factoría, igual que en el centro de San Pablo.

Oficialización de jornadas “oficiosas” en todos los centros de trabajo, con los servicios asociados que conllevan.

3.2.3 Protocolo de Desconexión Digital

Garantizar a los trabajadores el respeto a su descanso, vacaciones y permisos, así como a su intimidad personal y familiar. Para ello, la jornada laboral no ha de ser sobrepasada a través de la utilización de medios electrónicos puestos a disposición del trabajador.

3.2.4 Digitalización

Las nuevas tecnologías deben aplicarse de forma gradual, con medidas de formación para la correspondiente adaptación de los trabajadores, y sirviendo para ampliar capacidades locales y garantizar los puestos de trabajo. Deben ser medidas a aplicar para toda la población de trabajadores.

3.3 DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA SALARIAL

3.3.1 Nuevo esquema de Política Salarial

- Reconocimiento de las nuevas profesiones.
- Gestión de carrera simplificada: el actual esquema es muy complejo
 - Nuevo esquema basado en dos conceptos: habilidad técnica y habilidad de gestión.
 - Un único esquema para todos los niveles (junior, senior, experto, jefe...)

3.3.2 Variable

Consolidar el variable con el 105% para todos, independientemente de la valoración de objetivos.

Recompensar la contribución individual a los objetivos de la empresa con un sistema alternativo que no castigue injustamente para premiar a unos pocos.

3.3.3 Premiar el esfuerzo

Creación de una bolsa para reconocimiento individual para casos de especial dedicación o contribución (picos de trabajo, entregas críticas, etc).

3.3.4 Gestión de carrera

Consolidar un desarrollo de carrera para todos los empleados.

- Gestionar un plan específico de desarrollo de carrera para cada empleado que potencie los diferentes aspectos de gestión, técnicos y de producción.
- Garantizar el acceso a la formación que permita el desarrollo del empleado en el puesto de trabajo, y a una formación de libre elección fuera del ámbito de su puesto.
- Dar visibilidad y dotar de posibilidad de intercambio o movilidad para el desarrollo del empleado.

3.3.5 Movilidad del personal de taller

Creación de un sistema que permita que todos los empleados tengan:

- Visibilidad de las vacantes.
- Libertad para aplicar a ellas.
- Mismas reglas que para el resto de empleados.

3.3.6 Formación

Formación adecuada a cada puesto de trabajo y en horario laboral.

Ayudas para formación específica, como masters, licencia LMA, etc., que benefician simultáneamente a empresa y trabajador.

Establecer certificados de profesionalidad que reconozcan los puestos de trabajo que ocupan realmente los empleados.



Programa Electoral 2019

Proceso único de adjudicación de becas para hijos de empleados con actualización de cuantías de acuerdo a nuevas tasas. Garantizando la igualdad de oportunidades de cualquier empleado independiente del su centro y división de trabajo. Incorporar a los hijos becados a la bolsa de empleo para futuras contrataciones y/o prácticas en la empresa. Garantía de gasto total del presupuesto anual. Para evitar que ninguna solicitud que cumpliendo los requisitos se quede sin beca, evolucionar hacia un concepto de ayuda parecido al proceso actual de ayudas a estudios para empleados.

3.4 EMPLEO

3.4.1 Políticas de Reclutamiento

Se debe garantizar el cumplimiento ético en todos los procesos de contratación. Funcionamiento transparente de las bolsas de empleo y contratación, para todos los colectivos. Lanzamiento público y abierto de las ofertas, en las que se debe especificar los requisitos de acceso, para cualquier grupo profesional.

3.4.2 Estabilidad de la plantilla

Oposición frontal y clara a cualquier plan de reestructuración con un impacto en el empleo y/o las personas.

Exigir a la dirección y los estamentos públicos un plan estratégico que permita, entre otras cosas, tener visibilidad de las cargas de trabajo en el medio/largo plazo, y que posibilite mantener o aumentar la plantilla.

3.5 VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

Incluir compensación por viajes en días no laborables

Reconocimiento del tiempo de viaje más allá de la jornada habitual de trabajo.

Pago completo del viaje por parte de la empresa (incluido el hotel).

Misma aplicación de la Norma de Viajes y Desplazamientos (PG122) para todos los centros de trabajo.

Facilitar adelantos a quien así lo solicite, independientemente del destino. No tenemos obligación de poner una tarjeta bancaria personal a disposición de la empresa.

Aplicación equitativa de la norma para todos los grupos profesionales.

No más reglas ocultas al margen de la norma.



3.6 VISIÓN INDUSTRIAL

3.6.1 Ámbito del convenio

Ampliar el ámbito a todas las empresas españolas con capital mayoritario Airbus (Crisa, FIDAMC, etc). Creación de un Comité Español representativo de todas las empresas del Grupo Airbus (Airbus, Airbus DS, Airbus HC, CRISA, FIDAMC, Cassidian Solutions...).

3.6.2 Estructural del sector aeroespacial en España

Defender la existencia de una red industrial en España lo suficientemente diversa y extensa como para cubrir las diferentes actividades del sector.

Las empresas del Grupo Airbus, no sólo deben actuar como motor del sector, sino que también deben complementarse, adquiriendo una capacidad vertebradora (liderazgo, cohesión).

3.6.3 Preparando el futuro

Exigir un plan estratégico global del sector aeroespacial en España, que asegure el desarrollo y mantenimiento de las competencias y las capacidades en España.

Debe asegurar la viabilidad no sólo en empleo en Airbus sino en todo el tejido industrial aeronáutico español.

Inversiones en I+D+i y creación de foros de innovación.

Participación en el máximo nivel de decisión en los proyectos europeos de defensa, y desarrollo de capacidades tecnológicas que nos permitan participar en los proyectos futuros de nuevos aviones civiles y helicópteros.

3.7 TRANSPARENCIA

3.7.1 Garantías sindicales y transparencia

Será de acceso público para los empleados del Grupo Airbus:

- Número de delegados del sindicato, por centro de trabajo y empresa.
- Garantías a las que tienen derecho (horarias y salariales).
- Gasto anual total con cargo a las cuentas de la empresa (horas, viajes, etc.).

Se eliminarán cualquier tipo de subvención o ingresos directos desde la Empresa y/o de terceros a los Comités de Empresas, Secciones Sindicales ni Sindicatos.

3.7.2 Web sindical que recoja todos los acuerdos firmados

Todas las actas de acuerdos serán públicas y estarán disponibles a través de la intranet. Esto se aplicará a cualquier ámbito que afecte a los trabajadores: centro de trabajo, Interempresas, europeo, etc.



Programa Electoral 2019

3.7.3 Visibilidad de las actuaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa

Proporcionar transparencia a las iniciativas que la compañía está desarrollando: qué organizaciones y qué presupuestos.
Presentación de los objetivos y prioridades establecidos.
Promover la participación de los empleados en iniciativas de voluntariado.
Fomentar la involucración española en la Fundación Airbus.

